



健康経営に関する取組み



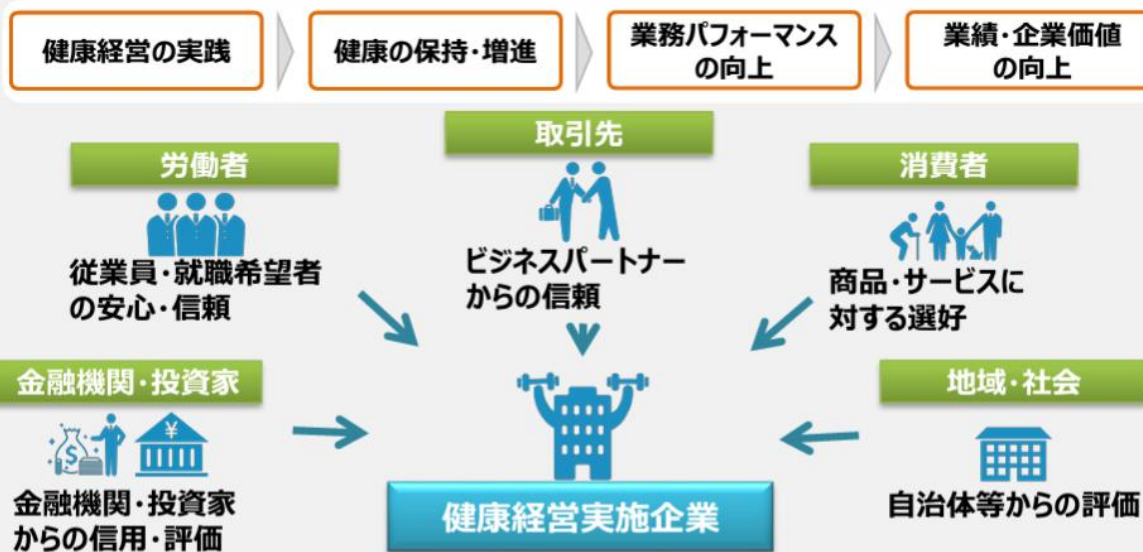
SOMPOグループの経営理念である「お客さま視点ですべての価値判断を行い、保険を基盤としてさらに幅広い事業活動を通じ、お客さまの安心・安全・健康に資する最高品質のサービスをご提供し、社会に貢献」することを実現するためには、その原動力である**社員と家族の心と体の**

「健康」が大切である。当社はその考えに基づき、社員一人ひとりが心身ともにより良い健康状態でパフォーマンスを高め、働きがいを実感できる環境づくりを目指す。

当社の存在意義の発揮、持続的な成長のため、生産性の向上と社員の心身の健康維持・増進を経営の重要なテーマの一つと位置づけ、健康経営に取り組む。

必須の企業戦略としての「健康経営」

健康経営とは、従業員の健康保持・増進の取組が、将来的に収益性等を高める投資であるとの考えの下、健康管理を経営的視点から考え、戦略的に実践することです。



経済産業省「必須の企業戦略としての「健康経営」」より抜粋

SOMPOのパーパス

「安心・安全・健康のテーマパーク」によりあらゆる人が自分らしい人生を健康で豊かに楽しむことができる社会を実現する。

PRAの経営理念

「最上級のサービス」で世の中のあらゆるお困りごとからお客さまをアシストする

目指す姿

社会の基盤づくりに参画している会社

経営方針

社会のニーズを捉えたサービスの提供

デジタル技術を活用した業務プロセスとビジネスモデルの変革

働きがいと成長を実感しながら働くことに誇りを持てる会社への変革

コア・コンピタンス（人財・ネットワーク・IT/デジタル）

組織能力とカルチャー

PRA人事戦略の目指す姿

成長と働きがいを実感しながら、働くことに誇りを持つ多様な人財があふれる会社

価値創造

変革

成長

PRAの健康経営

★創造性・生産性の向上
★社員がいきいきとやりがい・充実感をもった人生（会社生活+プライベート）を送ることができる環境を創出

重点テーマ

DE & Iの実現と健康経営の深化

重点施策

- ・健全で良質な組織風土の醸成
- ・健康経営の深化
- ・メンタルヘルス対策

KGI

- ・エンゲージメントサーベイ向上
- ・正社員離職率の低下

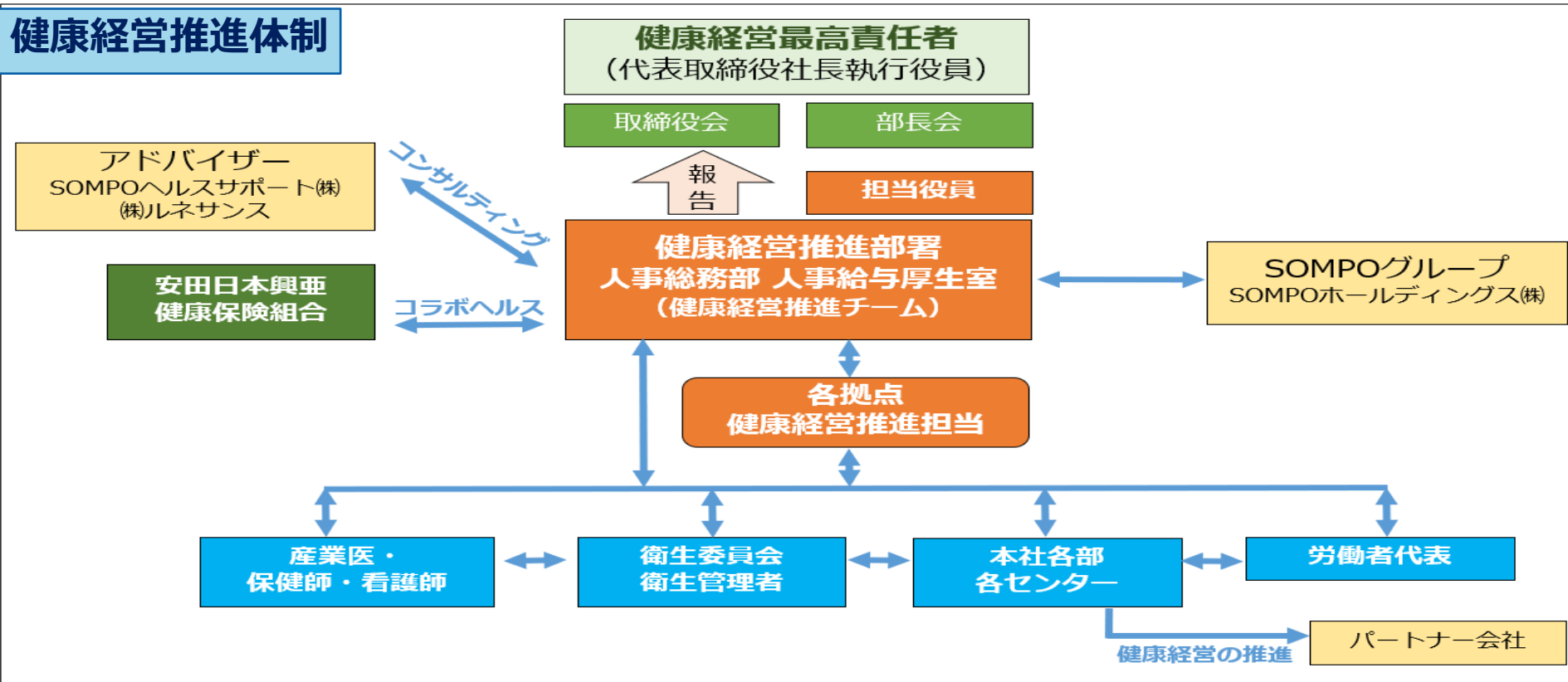
KPI

- ・仕事のパフォーマンス総合指標の改善（WLQ-J 94.0%以上）
- ・メンタルヘルス休務者の発生率低下

企業価値の最大化

多様な価値観を持つ社員がそれぞれの能力を活かし合い融合（インクルージョン）し、健全で良質なカルチャーを醸成しながら、人財価値が最大化されている状態

健康経営推進体制



取得認証制度

2017年～健康企業宣言「銀」
2019年～**健康企業宣言「金」**
認定団体：健康保険組合会東京連合会



2018年度～連続認定
健康経営優良法人
認定団体：経済産業省



2021年～
スポーツエールカンパニー
(ブロンズ)
認定団体：スポーツ庁



健康投資（各種施策）

健康投資効果

健康経営で 目指す姿

【体制】

- 健康経営推進最高責任者
- 健康経営推進チーム
- 産業医/保健師/看護師
- カウンセリングサービス

【システム】

- ネットワーク健診 (i-Wellness)
- Growbase (健康管理クラウド)
- eラーニング

【制度】

- 休復職支援
- 裁量労働
- テレワーク
- 各種休暇制度

【調査】

- 健康意識調査

【情報発信】

- 専門職による各種コラム
- ビデオオンデマンド

心の健康の維持・増進

- ストレスチェック
- 従業員エンゲージメント調査
- ラインケア/セルフケア研修
- 休復職者への対応強化 (発生未然防止・定着支援)**
- 定着支援策 (離職防止対策) の強化**

体の健康の維持・増進

- 健康診断
- Growbaseの活用
- 健診結果分析
- 健康保険組合との連携
- テーマ別セミナー (睡眠・女性の健康・禁煙)
- ヘルスアップ月間
- 重症化予防対策 (専門職の指導や面談)**

その他

- インフルエンザ予防接種 集団接種/費用負担
- メリハリのある勤務の実現 (生産性向上と健康確保の両立)**

健康投資施策の取組状況に関する指標

- ストレスチェック受検率
- 総合健康リスク120以上の部ゼロ
- メンタル休務者新規発生者数
- エンゲージメントスコア
- 定期健康診断受診率
- 定期健康診断二次健診受診率
- 特定保健指導実施 (終了)者 (終了率)
- 適正体重維持者率
- 喫煙率
- 運動習慣者比率
- インフルエンザ罹患 者発生率
- 年次有給休暇の平均取得日数
- 年間長時間残業 (360時間超) 人数

従業員等の意識変更・行動変容に関する指標

生活習慣の改善、セルフケアの定着 (運動習慣者比率/喫煙率、ストレスチェック)

疾病予防/改善 (二次健診受診率/特定保健指導実施率)

働き方改革の推進、適切な就労環境の確保 (総実働時間/有休取得率)

健康関連の最終的な目標指標

心の健康の維持・増進
総合健康リスク等

体の健康の維持・増進
健診有所見率等

社員満足度・働きがいの向上
Q12スコア

労働損失の低減
正社員離職率の低減
プレゼンティーズムの改善 (WLQ-Jスコア)
アブセンティーズムの低減 (当欠率)

□ 枠は25年度取組み強化施策

「創造性・生産性の向上」

「社員がいまいきとやりがい・充実感をもった人生 (会社生活+プライベート) を送ることができる環境を創出」

- ・当社社員の生活習慣と生産性（WLQ-Jスコア）に相関がみられることから、「**心と体の健康の維持・増進**」を最重要課題として取り組む。
- ・**ウェルビーイング**（社会的・身体的・精神的に健康である状態）と**エンゲージメント**には高い相関関係が確認されており、健康経営の実践により社会的・身体的・精神的に健康である状態（ウェルビーイングな状態）を作り、エンゲージメントの向上につなげる。

重点取組課題	設定KPI	目標値	2024年度	2023年度	2022年度	2021年度
心の健康の維持・増進	1 ストレスチェック受検率	90%以上	93.7%	96.0%	93.9%	97.2%
	2 総合健康リスク 120以上の部	0部	0部	0部	0部	0部
	3 メンタル休務者 新規発生者数	対前で減少	対前で増加	対前で減少	対前で減少	対前で増加
体の健康の維持・増進	4 定期健康診断受検率	100%	100%	100%	100%	100%
	5 定期健康診断 精密検査受検率	70%以上	68%	66%	64%	52%
	6 特定保健指導実施（終了）者（終了率）	90%	集計中	31.9%	71.1%	72.3%
	7 適正体重維持者率（BMIが18.5～25未満）	70%以上	59.0%	62.0%	61.8%	58.5%
	8 喫煙率	17%以下	19.4%	18.3%	17.9%	18.0%
	9 運動習慣者比率	10%以上	16.2%	18.3%	17.0%	14.0%
その他	10 インフルエンザ罹患者発生率	10%以下	6.9%	4.6%	1.2%	0.0%
	11 年次有給休暇の平均取得日数	12日以上	15.9	16.6日	15.9日	15.3日
	12 年間長時間残業（360時間超）人数	0人	3人	4人	5人	0人

6：項目対象者/40歳以上

6以外：項目対象者/全社員

重点取組課題の効果検証	設定KPI	目標値	2024年度	2023年度	2022年度	2021年度
エンゲージメントの改善	エンゲージメントスコア（Q12スコア）	3.50以上	3.52 (回答数1,219名/回答率91.6%)	3.33	3.33	3.39
労働損失の低減	正社員離職率	10%未満	8.7%	13.4%	13.8%	—
プレゼンティーズムの改善	パフォーマンス総合評価（WLQ-Jスコア）	94.0%以上	93.8% (回答数905名/回答率93.7%)	93.6%	93.4%	94.0%
アブセンティーズムの低減	当欠率 (勤務日数に対する当欠日数の割合)	対前で減少	2.4% (測定対象者1,255名)	2.4%	1.8%	—

Q12スコア：12項目の設問を用いて従業員のエンゲージメントを測定する指標（5段階）

正社員離職率：入社後の定着支援強化の効果測定を目的のため上記は新入社員の離職率を記載

WLQ-J：Work Limitations Questionnaire 健康問題による業務生産性低下率を測定する指標（100%が最も生産性が高い状態）

★健康観と生活習慣（高い社員（＝健康と感じている）とそうではない社員の差）

- ①朝食摂取（1.1pt差）と②運動習慣（1.7pt差）に一定の相関がみられる。
- ③睡眠（36.4pt差）と④疾病による欠勤（26.1pt差）には強い相関がみられる。

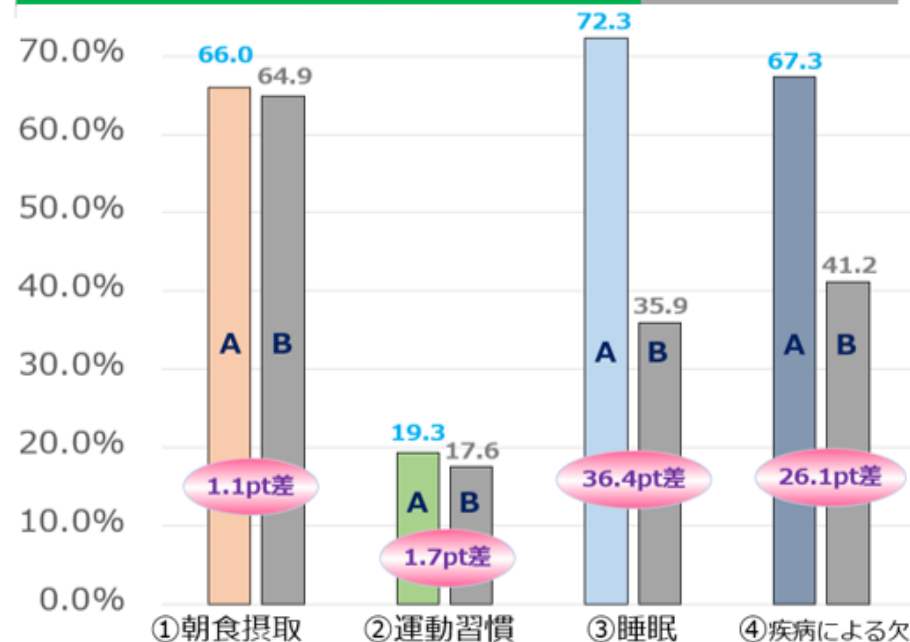
★健康観・生活習慣とパフォーマンス発揮度

- ①健康観（6.5pt差）や④睡眠状況（2.5pt差）がよい社員は生産性が高く、強い相関がみられる。
- ②朝食を摂取している社員や運動習慣がある社員は生産性が高く、一定の相関がみられる。

社員の健康観と生活習慣

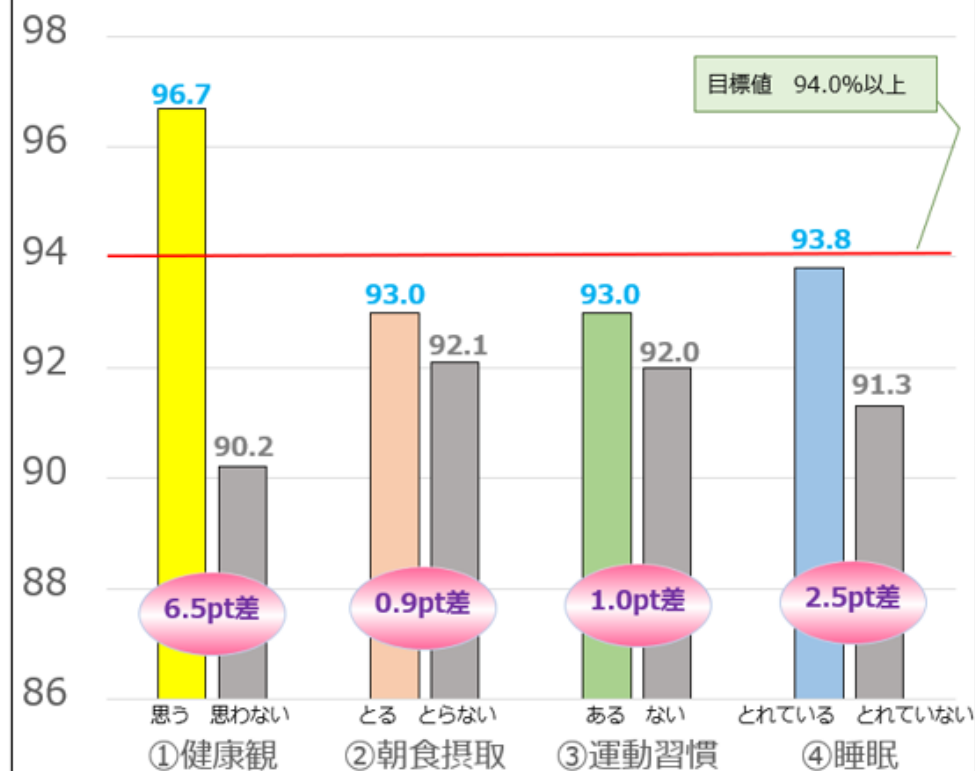
自分自身の健康観についてどう思いますか（主観）

A (71%)	B (29%)
非常に健康だと思う	あまり健康だと思わない
まあ健康だと思う	全く健康だと思わない



①朝食を摂取している割合 ②運動習慣がある割合（1回30分以上の軽く汗をかく運動を週2回以上、1年以上実施）
③睡眠で休養が十分とれている割合 ④直近3か月間において、健康上の問題（※）により勤務を欠いた時間ゼロ

パフォーマンス発揮度



PRA健康意識調査結果（2024年度）と2023年度パフォーマンス発揮度（WLQ-J）との相関検証

(1) メンタルヘルス対策

ラインケア/セルフケア研修の実施、メンタルヘルス・マネジメント検定Ⅱ種の資格取得奨励、メンタルヘルス不調者への産業医・保健師による面談、メールカウンセリングによる健康管理体制の充実、ストレスチェックの実施、復職支援体制の整備など

ストレスチェックの実施

毎年1回の実施が義務（労働安全衛生法）
総合健康リスク「120」以上の場合 ⇒ **ストレスが高い状態**
早期の職場環境改善が必要！

組織単位で集計し、
職場環境改善に活用
**総合健康リスク120
以上の部=ゼロ**
(24年11月実績)

自身のストレスの状態や
原因を把握やストレスへの
対処（セルフケア）の
きっかけに！

相談室

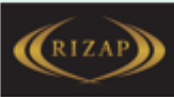
対面の他、メール
やWebによる産業
医面談やカウンセ
リングの体制を整
えています。
管理者のコンサル
テーション（部下
や社員への対応方
法に関する相談）
も利用できます。

社員一人ひとりが働
きがいを感じながら
安心して働ける環境
を醸成

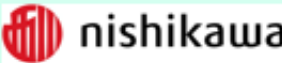


“人財定着・
離職防止”


（2）生活習慣病・重症化予防（投資費用820万円）

健康リテラシーの向上（eラーニングの拡充・見直し）、健診管理システムGrowbase  を活用した二次健診受診勧奨、各種健康データの利活用、健康に関するコラムの発信 など

（3）プレゼンティーイズム対策

各種セミナーの実施（快眠セミナー、肩こり・腰痛セミナー など） 

（4）運動習慣の向上

ヘルスアップ月間の実施、ビデオオンデマンドの活用、健保組合主催ウォーキングイベント参加、SOMPOグループ横断のイベント参加、地域運動イベントへの協賛・参加など 

（5）禁煙対策

就業時間内完全禁煙化計画の実行、健保による禁煙推進事業の情宣、禁煙ポスターの掲示 など

健康問題に起因した業務パフォーマンスの低下
創造性・生産性の低下

健康知識の習得や運動習慣の向上
（各種セミナー・イベント）による体の健康の維持・増進

- ◆健康診断受検率 毎年100%
- ◆二次健診受検率 68%（2024年度）
- ◆運動習慣者比率 16%（2024年度）
- ◆健康イベント参加率 36%（参加者約8割が満足と回答）
- ◆女性の健康課題に関する教育受講率92%

“心も身体も健康で自由闊達な職場”を実現



“創造性・生産性の向上”

（6）感染症予防（投資費用540万円）

制度整備（テレワーク、特別休暇付与など）、感染症防止グッズの設置、抗原検査キット配備、インフルエンザ予防接種費用全額会社負担（社員・扶養家族）/集団接種の実施 など

感染症による
業務中断リスク

インフルエンザ集
団予防接種などの
感染症予防対策の
実施

インフルエンザ
罹患者発生率
6.9%（2024年度）



欠勤率低下、
社員の健康
確保による
安定した業
務運営

（7）労働対策

休暇取得推進、残業時間の警告メールの自動配信、ノー残業デーの実施、安全管理（労災防止）教育（度数率5.52） など

◆過重労働による
健康障害
◆創造性・生産性
の低下

◆年休取得5日
義務
◆36協定上限
時間の順守

◆年休5日未取得
毎年ゼロ
◆36協定特別条
項申請者
4人（2024年度）

社員がいきいきと
やりがい、充実感
をもった人生を



Prime for you

あなたと社会をアシストする

